

EMPLEADOS PÚBLICOS

Plan de pensiones, un paso de futuro

Recientemente se ha cerrado la negociación de un Plan de pensiones para el ámbito de la Administración General del Estado (AGE), como desarrollo del Acuerdo alcanzado entre el Ministerio de Administraciones Públicas (MAP) y los sindicatos CC.OO. UGT y CSIF, el pasado 13 de noviembre para los años 2003 y 2004

Antonio Navarro.
Secretaría área pública FE CC.OO.

El Plan lleva aparejado modificaciones legales que abren la puerta a la negociación generalizada de planes de pensiones en el resto de administraciones autonómicas y locales.

El Acuerdo del MAP establecía, entre otras mejoras, los incrementos salariales para el 2003: 2%, más un 0,71 para incrementar las pagas extraordinarias, más un fondo adicional para la AGE de 0,5% de la masa salarial.

Para 2004 el Acuerdo fija un incremento igual a las previsiones de IPC, más un 0,72 para subir las pagas extras y, un 0,5% de la masa salarial del ámbito de la AGE, destinado a la creación del plan de pensiones en la modalidad de empleo, que ahora se pone en marcha con efectos 1 de enero 2004.

El plan de pensiones complementarias afecta de forma automática a todos los empleados públicos (partícipes) de la AGE, organismos autónomos y entidades públicas empresariales, a partir de los dos años de antigüedad, ya sean personal funcionario, personal laboral o estatutario (incluido personal de exterior con legislación española, jueces y fiscales, fuerzas armadas y cuerpos de seguridad del Estado) y, con independencia de que su relación sea de carácter fijo, de interinidad o temporal. Transcurridos los dos años de carencia, los trabajadores y trabajadoras pasan a formar parte del Plan y la Administración se compromete a abonar los atrasos correspondientes a esos dos años. No obstante, cualquier potencial partícipe que decidiera no formar parte de dicho Plan, podrá renunciar al mismo.

Se estima con carácter general que en el momento de la jubilación se produce una disminución de rentas que oscila, en el caso del personal funcionario, entre un 45% en el grupo A, un 20% en el grupo B y un 11% en los grupos C, D y E. En el caso del personal laboral, la pérdida de rentas es algo inferior por niveles equivalentes a los del personal funcionario.

Para CC.OO, el objeto del Plan de pensiones complementarias es compensar la pérdida de rentas que se produce en el momento de la jubilación, complementado a la pensión pública, con el fin de llegar a medio y largo plazo hasta un nivel de prestaciones equivalente al salario anterior a la jubilación. Además, puede paliar otras contingencias, en caso de incapacidad permanente, enfermedad grave o paro de larga duración.

Características

Se trata de un Plan de pensiones complementarias a las pensiones públicas y de Clases Pasivas del Estado, de duración indefinida y sus prestaciones son compatibles con las

mismas. Las prestaciones no tendrán la consideración de pensiones públicas ni se computarán a efectos de limitación de la cuantía máxima de las pensiones públicas.

Es de aportación definida por parte de las administraciones (entidades promotoras), en la cuantía que para cada año se pacte, vía negociación colectiva. La aportación inicial para el año 2004 es de 58 millones de euros, equivalentes al 0,5% de la masa salarial del colectivo de personal afectado.

El Plan establece la constitución de un fondo de capitalización financiera individual, integrado por las aportaciones de las entidades promotoras, las aportaciones voluntarias de los partícipes, si las hubiera, y los resultados de las inversiones atribuibles a las mismas deducidos los costes de gestión.

El cálculo para la distribución individual de las aportaciones globales que cada año efectúen las entidades promotoras se hará sobre el salario base y la antigüedad, en el caso del personal funcionario. Para el personal laboral y estatutario, serán cuantías análogas a las de personal funcionario, según una tabla pactada de niveles equivalentes a los grupos de personal funcionario.

Voluntariamente, los trabajadores y trabajadoras integrados en el Plan pueden incrementar su participación individual en el fondo.

El Plan no garantiza prestaciones finales preestablecidas, sino que el montante a percibir a partir de la jubilación u otras contingencias reguladas, estará en función de los años de aportación individualizada por parte de la Administración, de si el trabajador o trabajadora hace aportaciones o no y de la rentabilidad que obtenga las inversiones del fondo. El Plan permite movilizar los derechos consolidados a otros planes de pensiones, ante distintas situaciones, como un traslado a otra Administración.

El Plan de pensiones tiene ventajas fiscales por desgravación en el IRPF y cuenta con el aval y la garantía del Estado y de las organizaciones sindicales firmantes del mismo, entre ellas CC.OO. y estará dirigido por una Comisión de Control, compuesta al cincuenta por ciento, por representantes de la Administración y representantes del colectivo de partícipes.

Prestaciones del Plan

Las prestaciones se perciben por el empleado público en caso de jubilación o incapacidad permanente de éste, en grado de total, absoluta o gran invalidez. En el supuesto de fallecimiento, percibirán las prestaciones que correspondan los beneficiarios que el partícipe haya designado previamente.

También se contemplan como situaciones excepcionales de liquidez, la de desempleo de larga duración, así como la de enfermedad grave del empleado público o alguno de sus familiares directos por afinidad o consanguinidad.

Las prestaciones se pueden percibir opcionalmente, en un pago único, en forma de renta con pagos sucesivos o en forma mixta combinando las dos anteriores.